A

Kerisna a/l Govindasamy lwn Highlands & Lowlands, Ladang Bukit Selarong

MAHKAMAH TINGGI (ALOR SETAR) — RAYUAN BURUH NO 16-3 TAHUN 1999
HASAN H
B 30 SEPTEMBER 2003

Undang-Undang Buruh *— Pekerjaan — Penamatan pekerjaan — Penarikan balik notis penamatan kerja oleh majikan tanpa persetujuan pekerja — Sama ada dibenarkan*

Undang-Undang Buruh *— Faedah penamatan kerja — Permohonan untuk —*
C *Pertukaran sifat perniagaan — Sama ada pekerja berhak terhadap faedah penamatan kerja*

Responden telah bekerja dengan perayu sebagai mandur. Melalui satu notis penamatan kerja bertarikh 1 November 1998, responden telah memaklumkan perayu bahawa pekerjaan beliau akan ditamatkan
D berkuatkuasa mulai 1 Januari 1999. Alasan yang diberikan untuk penamatan kerja tersebut adalah bahawa responden telah memutuskan untuk menanam semula ladang getahnya dengan ladang kelapa sawit. Berikutan itu, responden telah menarik balik notis penamatan kerja tersebut atas alasan bahawa yang sama telah tersilap dikeluarkan kepada perayu. Perayu, sebaliknya, menyifatkan notis
E penamatan kerja tersebut sebagai berkuatkuasa dan oleh itu, tidak hadir bekerja mulai 1 Januari 1999. Perayu kemudian telah membuat aduan dengan Pejabat Buruh menyatakan bahawa beliau tidak diberikan apa-apa faedah penamatan kerja walaupun ditamatkan pekerjaannya. Mahkamah Perusahaan telah menolak tuntutan perayu. Ini adalah rayuan perayu.

F

Diputuskan, membenarkan rayuan tersebut:

(1) Pihak responden tidak boleh menarik balik notis pemberhentian kerja yang diberikan kepada perayu walaupun ada kesilapan tanpa persetujuan perayu. Dalam kes ini, perayu tidak setuju dengan
G penarikan balik notis penamatan kerja tersebut (lihat ms 744C–D); *Riordan v The War Office* [1959] 3 All ER 552 diikut.

(2) Responden hendaklah memberi notis pemberhentian kerja menurut s 12(3)(a) dan (d) Akta Pekerjaan 1955 ('Akta tersebut') kerana responden telah menukarkan perusahaannya daripada ladang getah kepada ladang kelapa sawit. Responden sepatutnya
H mengeluarkan surat tawaran kerja yang baru kepada perayu dan bukannya mengambil langkah menarik balik notis penamatan kerja tersebut. Dengan ketiadaan sebarang surat tawaran kerja yang baru, perayu berhak menganggap dirinya telah diberhentikan serta perayu berhak mendapat faedah penamatan
I kerja (lihat ms 745C–D; 746B–C).

(3) Pegawai buruh telah khilaf dari segi undang-undang apabila memutuskan bahawa responden boleh menarik balik notis

penamatan kerja atas alasan notis tersebut tersilap diberi kepada perayu. Pegawai buruh juga khilaf kerana tidak mengambilkira peruntukan s 12(3) dan (d) Akta tersebut (lihat ms 746D–E).

[English summary

The respondent worked with the appellant as a foreman. By a termination notice dated 1 November 1998, the respondent informed the appellant that his employment would be terminated with effect from 1 January 1999. The reason given for the termination was that the respondent had decided to replant its rubber plantation with oil palm. Subsequent thereto, the respondent withdrew the termination notice on the ground that the same had been erroneously issued to the appellant. The appellant, on the other hand, regarded the termination notice as effective and therefore, did not turn up for work from 1 January 1999 onwards. The appellant then lodged a complaint with the Labour Office stating that he had not been given any termination benefits despite the termination of his employment. The Industrial Court dismissed the appellant's claim. This was the appellant's appeal.

Held, allowing the appeal:

(1) The respondent may not withdraw the termination notice given to the appellant even though there was an error without the appellant's agreement. In the instant case, the appellant did not agree to the withdrawal of the termination notice (see p 744C–D); *Riordan v The War Office* [1959] 3 All ER 552 followed.

(2) The respondent was obliged to give a notice of termination of service pursuant to s 12(3)(a) and (d) of the Employment Act 1955 ('the Act') because the respondent intended to change the nature of its business from rubber plantation to palm oil plantation. The respondent should then issue a letter to offer new employment to the appellant. Since there was no new employment offer letter, the appellant was entitled to regard his employment as having been terminated and that he was entitled to receive termination benefits (see pp 745C–D; 746B–C).

(3) The labour officer erred in law in deciding that the respondent could withdraw the termination notice on the ground that the same had been erroneously sent to the appellant. The labour officer also erred in not taking into consideration the provisions in s 12(3)(a) and (d) of the Act (see p 746D–E).]

Nota-nota

Untuk kes-kes mengenai penamatan pekerjaan, lihat 8(1) *Mallal's Digest* (4th Ed, 2001 Reissue) perenggan-perenggan 1015–1081.

Kes-kes yang dirujuk

Barat Estates Sdn Bhd & Anor v Parawakan Subramaniam & Ors [2000] 4 MLJ 107 (dirujuk)

Harris & Russle Ltd v Slingsby [1973] 3 All ER 31 (dirujuk)

Metaldek Industries Sdn Bhd v Kamaruddin Tokimon & Ors [1998] 7 MLJ 342 (dirujuk)

Riordan v The War Office [1959] 3 All ER 552 (diikut)

Undang-undang yang dirujuk

Akta Pekerjaan 1955 s 12(3)(a), (d)

Employment (Termination And Lay-off Benefits) Regulations 1980 peraturan 4

M Chandran (*Thiru, Chandran & Partners*) bagi pihak perayu.

A Ramadass (*Ramadass & Assoc*) bagi pihak responden.

Hasan H :

Ringkasan fakta kes

Perayu berumur 52 tahun adalah bekas pekerja di ladang getah responden semenjak 1 Januari 1961. Jawatan terakhir perayu di syarikat responden adalah sebagai 'mandor'. Pada 1 November 1998, responden telah mengeluarkan notis berhenti kerja kepada perayu. Notis tersebut dikemukakan sebagai eksh C2 dan adalah seperti berikut:

Kepada : Kerisna s/o Govindasamy

Employee No: 338

I/C No: 2402098

Daripada : Pengurus

Ladang Bukit Selarong

09400 Padang Serai, Kedah.

Tarikh: 1 November 1998

Perkara : NOTIS PEMBERHENTIAN KERJA

Merujuk kepada di atas adalah dengan ini dimaklumkan bahawa pihak Syarikat telah mengambil keputusan untuk menanam semula semua kawasan pokok-pokok getah di ladang ini dengan tanaman kelapa sawit pada tahun 1999.

Memandangkan tiada lagi pokok-pokok getah di ladang ini untuk ditoreh pada tahun 1999 maka dengan dukacitanya pihak majikan memberi 2 bulan notis kepada tuan untuk pemberhentian kerja sebagai penoreh getah di ladang ini.

Sila anggap surat ini sebagai notis pemberhentian selama 8 minggu mulai 1 November 1998 sehingga 31 Disember 1998. Hari terakhir anda bekerja ialah pada 31 Disember 1998.

Pihak majikan akan memberikan pampasan atau faedah yang terkandong di dalam undang-undang Akta (Peraturan Pemberhentian Dan Renti Kerja Sentara 1980 mengikut Akta Pekerjaan 1955).

Sekian, terima kasih.

Yang benar,

Tandatangan

(SAM PAKKEERISAMY)

CC : Setiausaha NUPW Kawasan Utara Sungai Petani

CC : NUPW Local

Walau bagaimanapun, responden kemudiannya telah menarik balik notis berhenti kerja tersebut atas alasan bahawa ia tersilap serah kepada perayu melalui surat bertarikh 15 Disember 1998. Notis tersebut adalah seperti berikut:

Kepada : Kerisna s/o Govindasamy

Employee Number: 338

I/C No: 2402098

Ladang Bukit Selarong Estate

Daripada : Pengurus

Ladang Bukit Selarong

09400 Padang Serai, Kedah.

Tarikh: 15 Disember 1998

Perkara : NOTIS PEMBERHENTIAN KERJA

Notis pemberhentian kerja bertarikh 1 November 1998 adalah dirujuk.

Pihak syarikat ingin memaklumkan bahawa kesilapan telah berlaku semasa pengedaran notis pemberhentian kerja di mana secara tersilap notis ini telah diberi kepada tuan. Notis pemberhentian kerja yang diedarkan hanya meliputi pekerja penoreh getah dan tidak termasuk mandore yang bekerja dengan syarikat ini.

Pihak syarikat ingin meminta maaf atas kesilapan dan salah faham yang berlaku kepada tuan. Dengan ini pekerjaan tuan tidak akan diberhentikan oleh pihak syarikat dan boleh bekerja seperti biasa.

Sekian, terima kasih.

Yang benar,

Tandatangan

(SAM PAKKEERISAMY)

A CC : Setiausaha NUPW Kawasan Utara Sungai Petani

CC : NUPW Local

Perayu menganggap bahawa notis berhenti kerja bertarikh 1 November 1998 masih berkuatkuasa dan mulai 1 Januari 1999, perayu tidak lagi hadir B bekerja di ladang syarikat responden.

Perayu kemudiannya telah mengadu ke Pejabat Buruh bahawa beliau tidak mendapat apa-apa pampasan daripada responden setelah diberhentikan kerja. Setelah mendengar pengaduan perayu, Mahkamah Buruh telah menolak kes tuntutan perayu. Perayu telah menfailkan notis C rayuan terhadap keputusan Mahkamah Buruh tersebut.

Kes ini telah ditetapkan untuk biacara di hadapan saya pada 23 Julai 2001. Pada hari tersebut, saya telah mengarahkan peguamcara perayu memfailkan hujah bertulis pada atau sebelum 13 Ogos 2001 dan peguamcara responden memfailkan hujah bertulis pada atau sebelum 3 D September 2001. Seterusnya, saya telah mengarahkan peguamcara perayu memfailkan hujah jawapan (reply) pada atau sebelum 17 September 2001 dan menetapkan tarikh 24 Oktober 2001 untuk keputusan diberi.

Menurut rekod, peguamcara perayu telah memfailkan hujah bertulisnya pada 7 Ogos 2001 tetapi peguamcara responden telah gagal E menfailkan hujah bertulis pada masa yang ditetapkan. Sebaliknya, peguamcara responden telah memohon melalui suratnya bertarikh 19 September 2001 perlanjutan masa selama dua minggu untuk memfailkan hujah bertulisnya. Permohonan ini telah dibenarkan oleh mahkamah. Malangnya, tempoh ini juga tidak dipatuhi oleh peguamcara responden. Sebaliknya, peguamcara responden telah memfailkan hujah F bertulisnya melalui suratnya bertarikh 19 Oktober 2001. Tiada alasan diberikan kenapa hujah bertulis tersebut lewat difailkan ke mahkamah kecuali dengan mengatakan ia tidak disengajakan.

Memandangkan peguamcara responden dengan sengaja tidak mematuhi arahan mahkamah mengenai pemfailan hujah bertulis dan G melambat-lambatkan pemfailan hujah tersebut, saya telah membuat keputusan untuk tidak mengambilkira hujah tersebut dalam keputusan saya ini. Sebaliknya, saya bergantung kepada hujah pihak responden yang dibuat di depan pegawai buruh yang terdapat dalam rekod rayuan.

H *Alasan mahkamah*

Berdasarkan fakta kes ini, mahkamah ini berdepan dengan satu isu utama iaitu sama ada notis penamatan kerja perayu masih terpakai ataupun ia secara automatik terbatal apabila responden menarik balik notis penamatan kerja tersebut walaupun tanpa persetujuan perayu. Mahkamah berpendapat I isu ini merupakan isu undang-undang semata-mata.

Mengenai isu ini, pegawai buruh berkenaan telah membuat keputusan seperti berikut:

9 Setelah pihak majikan dapat membuktikan bahawa surat berhenti kerja bertarikh 1 November 1998 adalah tersilap beri kepada pengadu dan usaha-usaha serta tindakan mereka untuk menghubungi pengadu samada secara lisan atau surat resmi saya berpuas hati bahawa pihak majikan tidak mempunyai niat untuk memberhentikan pengadu.

Perlu diambil perhatian di sini percakapan secara lisan dan surat-surat rasmi yang diberikan kepada pengadu dilakukan dalam tempoh notis maknanya pengadu masih lagi bekerja dengan pihak ladang. Kita perlu ingat kesilapan majikan boleh diperbetulkan jika semua bekerjasama. Di sebaliknya pihak pengadu telah mengambil kesempatan daripada kesilapan pihak majikan untuk berhenti kerja dan berharap untuk mendapat faedah penamatan kerja, Oleh yang demikian, saya membuat keputusan tuntutan pengadu tidak berjaya dan kes dibuang.

Setelah mendengar, meneliti dan menimbang rekod rayuan dan hujah kedua-dua pihak, saya bersetuju dengan hujah peguamcara perayu bahawa pihak responden tidak boleh menarik balik notis pemberhentian kerja yang diberikan kepada perayu walaupun ada kesilapan tanpa persetujuan perayu. Penarikan balik surat penamatan kerja tersebut hanya boleh berkuatkuasa apabila kedua-dua pihak mencapai persetujuan atas perkara tersebut. Dalam kes ini, perayu tidak setuju dengan penarikan balik notis penamatan kerja tersebut dan perayu menganggap bahawa beliau telah diberhentikan kerja.

Mahkamah ini mengikuti prinsip yang dinyatakan dalam kes *Riordan v The War Office* [1959] 3 All ER 552 di mana Diplock H telah memutuskan di ms 557 seperti berikut (dipetik dalam bahasa asalnya):

... I think that the regulations relating to the termination of employment must be regarded if not as the terms of a contract of employment at least as analogous to the terms of such a contract and that the giving of a notice terminating the employment, whether by employee or employer, is the exercise of the right under the contract of employment to bring the contract to an end, either immediately or in the future. It is a unilateral act, requiring no acceptance by the other party, and, like a notice to quit a tenancy, once given it cannot in my view be withdrawn save by mutual consent.

Dalam kes *Harris & Russle Ltd v Slingsby* [1973] 3 All ER 31 pula telah dinyatakan pada ms 32 bahawa (petikan dalam bahasa asalnya):

Although it appears that there is no direct authority on the point in the case of a master and servant relationship, *the court is satisfied that where one party to the contract gives a notice determining that contract he cannot thereafter unilaterally withdraw the notice. It will of course always be open to the other party to agree to his withdrawing the notice, but in the absence of agreement the notice must stand and the contract will be terminated on the effluxion of the period of notice.* Counsel for the appellants has drawn the attention of the court to an analogous situation in the law of contract and cited the judgment of Buckley LJ in *Decro-Wall International SA v Practitioners in Marketing Ltd.* In the course of his judgment in that case, Buckley LJ was drawing a distinction between a repudiation of a contract and its determination by notice. He said:

A 'A repudiation and a notice of determination are clearly different things. A repudiation may be withdrawn at any time before acceptance: a notice of determination validly given cannot thereafter be withdrawn without agreement.'

The same principles applies to a contract of employment. Once notice is given by either side it cannot be withdrawn) save by agreements.

B Unfortunately, the tribunal misdirected itself on this question of law, for its members took the view that it would have been open to the respondent to have withdrawn his notice unilaterally at any time before it expired. This view appears in a number of passages in the course of their reasons. (Penekanan ditambah.)

C Sebagai tambahan dan secara alternatifnya, saya bersetuju juga dengan peguamcara perayu bahawa perayu adalah berhak dan responden hendaklah memberi notis pemberhentian kerja menurut s 12(3)(a) dan (d) Akta Pekerjaan 1955 kerana responden telah menukarkan perusahaannya daripada ladang getah kepada ladang kelapa sawit. Berdasarkan fakta kes D ini, perayu telah diberikan notis penamatan kerja atas sebab pihak responden akan menanam semula ladang tersebut dengan menukar jenis tanaman daripada getah kepada kelapa sawit. Saya juga mengambilkira bahawa semasa keterangan di Mahkamah Buruh, pengurus syarikat responden mengatakan bahawa tiada lagi pokok getah di ladang tersebut, maka dengan itu peruntukan s 12(3)(a) dan (d) Akta Pekerjaan 1955 adalah E terpakai dalam kes ini. Seksyen 12(3)(a) dan (d) Akta Pekerjaan 1955 adalah seperti berikut:

12(3) Notwithstanding anything contained in subsection (2), where the termination of service of the employee is attributable wholly or mainly to the F fact that :

(a) the employer has ceased, or intends to cease to carry on the business for the purpose of which the employee was employed,

(b) ...;

(c) ...;

G (d) the requirements of that business for the employee to carry out work of a particular kind in the place at which he was contracted to work have ceased or diminished or are expected to cease or diminish;

(e) ...

H (f) ...

the employee shall be entitled to, and the employer shall give to the employee, the notice of termination of service, and the length of such notice shall be not less than that provided under subsection (2) (a), (b) or (c) , as the case may be, regardless of anything to the contrary contained in the contract of service.

I Berdasarkan peruntukan tersebut, responden sudah semestinya perlu memberi notis penamatan kerja kepada perayu dan perayu berhak

mendapat notis tersebut. Prinsip ini telah dijelaskan dalarn kes yang diputuskan oleh Mahkamah Rayuan iaitu *Barat Estates Sdn Bhd & Anor v Parawakan Subramaniam & Ors* [2000] 4 MLJ 107. Dengan itu, persoalan bahawa responden telah tersilap hantar notis jikapun benar tidak timbul lagi. Jelas juga di sini bahawa surat responden untuk menarik balik notis penamatan kerja tersebut adalah tidak sah dan terbatal.

Dalam hal ini, responden sepatutnya mengeluarkan surat tawaran kerja yang baru kepada perayu dan bukannya mengambil langkah menarik balik notis penamatan kerja tersebut. Saya bersetuju dengan hujah peguamcara perayu bahawa dengan ketiadaan sebarang surat tawaran kerja yang baru, perayu berhak menganggap dirinya telah diberhentikan serta perayu berhak mendapat faedah penamatan kerja.

Saya bersetuju dengan hujahan pihak perayu bahawa bekerja di ladang kelapa sawit adalah berbeza daripada bekerja di ladang getah. Jadi ia bertentangan dengan kontrak kerja perayu dengan responden. Penukaran jenis tanaman daripada getah kepada kelapa sawit bermakna perayu juga memerlukan kemahiran yang baru jika meneruskan pekerjaannya dengan responden sedangkan perayu telah 30 tahun bekerja di ladang getah. Oleh itu, prinsip dalam kes *Metaldek Industries Sdn Bhd v Kamaruddin Tokimon & Ors* [1998] 7 MLJ 342 boleh diterimapakai dalam isu ini.

Mahkamah mendapati bahawa pegawai buruh telah khilaf dari segi undang-undang apabila memutuskan bahawa responden boleh menarik balik notis penamatan kerja atas alasan notis tersebut tersilap diberi kepada perayu. Sepertimana yang telah diputuskan di atas, responden hanya boleh menarik balik notis penamatan kerja perayu jika mendapat persetujuan perayu, tidak kira atas apa alasan sekalipun. Di samping itu, pegawai buruh juga khilaf kerana tidak mengambilkira peruntukan s 12(3) dan (d) Akta Pekerjaan 1955 yang terpakai kepada kes ini.

Mahkamah mendapati bahawa perayu tidak tertakluk kepada mana-mana situasi di bawah peraturan 4, Employment (Termination And Lay-off Benefits) Regulations 1980 yang menghalangnya daripada mendapat faedah penamatan kerja. Oleh kerana perayu telah diberhentikan kerja oleh responden sebelum perayu mencapai umur persaraan, maka mahkamah memutuskan bahawa perayu berhak mendapat faedah penamatan kerja sebanyak RM17,480 sepertimana tuntutan perayu.

Berdasarkan alasan-alasan di atas, dengan ini mahkamah membenarkan rayuan perayu dengan kos dan keputusan Pegawai Buruh Kulim pada 3 Jun 1999 yang telah menolak tuntutan perayu diketepikan.

Rayuan dibenarkan.

Dilaporkan oleh Lim Lee Na